

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Идентификационный код ВКР:

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра социологии и социальной работы

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой СЦР
_____ Н.Ю. Масленцева
«_____» _____ 2016 г.

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Идентификационный код ВКР:

Исполнитель: студент группы СРС-402	_____	А.Н. Качмашева
Руководитель: канд. соц. наук, доцент	_____	Н.Ю. Масленцева
Нормоконтролер: ассистент	_____	Т.А. Заглодина

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Планирование карьеры как объект исследования	6
1.1. Сущность карьеры и основные подходы к её пониманию	6
1.2. Отечественный и зарубежный опыт планирования карьеры	13
Глава 2. Планирование студентами карьеры в реалиях современной ситуации на рынке труда	25
2.1. Социальные программы содействия планированию карьеры студенческой молодежью	25
2.2. Планирование карьеры в социальной сфере глазами студентов и Специалистов.....	35
Заключение	48
Список источников и литературы	50
Приложения	56

ВВЕДЕНИЕ

В связи с изменяющимися условиями рынка труда, мировым финансовым кризисом и другими производственными факторами, вопрос планирования карьеры стоит очень остро. Само планирование карьеры как явление берёт свое начало с античных времён, когда начала появляться общественная и политическая карьера. В настоящее время разработкой плана карьеры занимаются не только сами работники, но и специалисты, отвечающие за кадровый менеджмент в организациях.

Теоретическая и практическая значимость данной проблемы раскрывается в работах зарубежных и российских ученых.

Исследованиями карьеры и карьерного роста активно занимались в своё время Т. Парсонс, А. Тоффлер и известный американский социолог Ф. Хадсон. Вопросы гендерного подхода при исследовании карьеры и её планирования освещали в своих работах Дж. С. Раш, Эй. С. Пикок, Г.Т. Милкович (мужская карьера) и К. Гиллиган (женская карьера).

В Советском Союзе, а позже и в Российской Федерации, явление планирования карьеры изучали И.Ю. Кушнарева, Е.А. Климов, Т.Б. Рябова, Т.Е. Проскурякова, С.В. Шекшня, Д.М. Иванцевич, Н. С. Пряжников, А.А. Лобанов, А.П. Егоршин.

Свои типологизации карьеры в разное время предлагали: Ю.В. Укке (1971 г.); П. Синисало, Ю. Хяюрюнен (1987 г.); М. Уайт, М. Смит, Т. Бэрнетт (1994 г.); Ф.Р. Филилипов (1995 г.); О.Т. Холл. Ф.Х. Мирвис (1995 г.); Л.А. Кудринская (1996 г.); Е.Г. Молл (1996 и 2003 гг.); Т.И. Рыскова, И.В. Куколев (1997 г.); А.Я. Кибанов (1997 г.)

Практическое значение вопроса планирования карьеры заключается в зависимости успешности и скорости продвижения по карьерной лестнице от наличия построенного плана этой самой карьеры.

Существует так же связь между планированием карьеры, психологическим здоровьем личности и эффективностью работы

организации. Вопрос планирования карьеры можно рассматривать с точки зрения таких наук как: социология, менеджмент, психология, экономика, и, наконец, социальная работа.

Объектом исследования данной работы является карьера специалиста социальной работы.

Предмет исследования – социальные программы содействия планированию карьеры студентов направления подготовки Социальная работа.

Цель исследования – изучить социальные программы планирования карьеры студентов направления подготовки Социальная работа.

Задачи предпринимаемого исследования:

- 1) Изучить сущность карьеры и основные подходы к её пониманию.
- 2) Проанализировать отечественный и зарубежный опыт планирования карьеры.
- 3) Ознакомиться с социальными программами содействия планированию карьеры студенческой молодёжи.
- 4) Выявить отношение студентов и специалистов к вопросу планирования карьеры в социальной сфере.

Методы исследования, использованные нами в данной работе:

- 1) Теоретический метод анализа документов.
- 2) Методика анкетирования студентов 1-4 курсов направления подготовки «Социальная работа» Российского государственного профессионально-педагогического университета.
- 3) Методика формализованного экспертного интервью со специалистами Отделения занятости населения по Кировскому району ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ».

В исследовании принимали участие 63 студента очной формы обучения и два эксперта - специалиста Центра занятости.

По своей структуре выпускная квалификационная работа состоит из

введения, 2 глав, каждая из которых включает по 2 параграфа, заключения, списка использованных источников и литературы и 5 приложений.

ГЛАВА 1. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сущность карьеры и основные подходы к её пониманию

Карьерой, чаще всего, называют успешное продвижение в определенной сфере деятельности. Понятие карьеры распространено в сфере бизнеса и политики как характеристика лидерских качеств отдельной личности с точки зрения должностной иерархии, и соответствующих занимаемой позиции прав и обязанностей.¹

Представления о профессиональной карьере складывались на протяжении всей истории развития человеческой культуры. Нормы морали в отношении человека к труду, которые возникли на их основе, позже определили в философском и религиозном знании различную этическую оценку продвижения в профессиональном плане: с одной стороны – это служение ближнему, с другой же стороны – достижение личного благополучия. Обе точки зрения нашли своё место в противостоянии материального и духовного, эгоцентричного и альтруистического, индивидуального и коллективного.

Определение карьеры в современном понимании появилось в западной либеральной идеологии. Сущность карьеры с капиталистической точки зрения - это постепенное социальное поощрение общественно востребованной деятельности. Даже с учётом того, что карьера – это понятие, зародившееся в западной культуре, сам объект рассмотрения является универсальным, так как нет такой нации или культуры, которая бы не стремилась развитию и росту, в том числе и в профессиональном плане. Рассматривая суть вопроса успешной карьеры, мы обнаруживаем, что это

¹ *Кашитанова Е.В., Кибанов А.Я.* Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2014. С. 10

трансформировавшийся вопрос возможности самореализации и счастья в общественном понимании.

При рассмотрении понятия «карьера» нельзя не обратить внимания на такое явление, как карьеризм, который рассматривался как погоня за карьерой, стремление к личному благополучию, продвижению по службе в личных интересах.²

В Советском Союзе, понятие «карьеризм» имело негативный окрас. Его приписывали руководителям и политикам различных уровней, которые достигали успеха любыми средствами, в том числе и вопреки общественным интересам в угоду личным, с помощью интриг и других неэтичных форм поведения. В то время как для Запада, в сфере бизнеса и политики, карьеризм имел достаточно положительную окраску, так как средства продвижения напрямую связаны с итогами их деятельности.

Итак, карьера – это индивидуально-осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека.³

Карьеру принято разделять на специализированную и неспециализированную. Американский подход, называемый специализированной карьерой, характеризуется тем, что работник движется по карьерной лестнице вертикально, проходя все имеющиеся в данной сфере должности, например, от стажёра и рядового сотрудника до начальника отделения и руководителя всего предприятия. Японский же подход, называемый неспециализированной карьерой, предполагает горизонтальное движение при построении карьеры, то есть специалист может занимать одну должность в различных подразделениях одной организации. Оба эти вида карьеры имеют как достоинства, так и недостатки. При специализированной

² Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю.: Толковый словарь русского языка.: ИТИ Технологии, 2008. С.231

³ Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. С.52.

карьере можно говорить о глубоком погружении в изучаемую проблему, но узкое видение, ограниченное одной сферой деятельности, в то время как при неспециализированной карьере имеет место широкий круг профессионального общения, знания по нескольким решаемым вопросам одновременно, но по времени является довольно затратной.

Кибанов А.Я. предлагает различать профессиональную и внутриорганизационную карьеру.⁴

Суть профессиональной карьеры заключается в прохождении каждого конкретного сотрудника различных стадий профессионального развития: сначала всегда обучение, затем поступление на работу, далее профессиональный рост, в процессе которого происходит поддержка индивидуальных профессиональных особенностей, и в конце уход на пенсию. Весь этот путь работник может пройти как в одной организации, так и в разных, но обязательным условием является наличие всех контрольных точек.

Суть же внутриорганизационной карьеры заключается в карьерном движении работника в рамках различных структур одной организации. Этот тип карьеры можно рассматривать в трёх основных направлениях (см. Приложение 1).

Квалификационный (горизонтальный) тип карьеры подразумевает под собой повышение человеком своей квалификации, приобретение новых знаний и навыков работы, но при прежней занимаемой должности, либо перемещение на схожую должность в другом подразделении организации или в смежной функциональной области деятельности. Очень часто при горизонтальной карьере организация может предложить своему сотруднику определенную роль в карьерной структуре, не имеющей официального

⁴ Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Захаров Д. К. Управление персоналом. Теория и практика. Этика деловых отношений. Учебно-практическое пособие. Проспект, 2016. С.47.

статуса в рамках данного учреждения (например, руководитель программы или целевой группы). Также к горизонтальному типу карьеры относятся расширение функционала и новый уровень поставляемых задач, не регламентированный рамками уже занимаемой должности (что, как правило, ведёт за собой повышение и/или изменение характера вознаграждения).

Статусный (вертикальный) тип карьеры подразумевает изменение положения работника в компании на более высокое, что влечёт за собой повышение его статуса в иерархии организации. Чаще всего, понятие карьеры ассоциируют именно с данным видом развития карьеры. Скорее всего, это связано с тем, что в данном случае продвижение человека по карьерной лестнице более заметно.

К вертикальной карьере относятся линейная (когда человек проходит последовательно каждый этап карьеры в организационной структуре) и нелинейная карьеры (когда при продвижении по карьерной лестнице человек может миновать некоторые из иерархических позиций).

Рыскова Т.И. и Куколев И.В. за основу взяли психобиографические характеристики и разделили исполнителей на «хозяйственника», «директора», «прораба», «преподавателя», «партийного функционера», «прагматика», «комсомольца» и «администратора».

Укке Ю.В. предложил разделить типы карьер по характеру динамики: обычная, стабильная, нестабильная, комбинированная.⁵

- 1) Обычная карьера характеризуется профессиональным развитием, подразумевающим прохождение основных этапов профессиональной жизни: после выбора профессии и опробования собственных сил в различных сферах деятельности наступает период овладения профессией, укрепления в ней, за которым идёт сохранение и повышение квалификации и, в конце наступает спад.

⁵ Укке, Ю.В. Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в США /Ю.В. Укке // Вопросы психологии. 1971. - № 1 - С. 81.

- 2) Суть стабильной карьеры заключается в прямом продвижении от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы.
- 3) При нестабильной карьере наблюдается ситуация многократного прохождения этапа опробования новой сферы или вида деятельности, связанная как с обстоятельствами не зависящими от человека (сокращение или потеря работоспособности), так и по его собственному желанию (смена интересов).
- 4) Комбинированный тип карьеры характеризуется сменой периодов стабильности в профессиональном становлении на этапы вынужденной безработицы или перемены сферы деятельности, профессиональной переориентации, что является наиболее актуальным в наше нестабильное время.

Специалисты, занимающиеся вопросами планирования карьеры, объединяют все существующие типы карьер в следующие модели: «лестница», «змея», «трамплин» и «перепутье»⁶ (см. Приложение 2).

Кудашевым А.Р. была предложена одна из наиболее полных периодизаций карьеры работника, включающая в себя шесть стадий.⁷ Главные задачи и специфические особенности каждой стадии согласно подходу этого автора отражены в Таблице 1.

⁶ Егоршин А.П. Основы управления персоналом. Инфра-М, 2011, С.39.

⁷ Современный менеджмент. Теория и практика / Под ред. А.Г. Комарова, А.Р. Кудашева. – Спб.: Питер, 2004. С.175.

Таблица 1. Этапы карьеры работника по А.Р. Кудашеву

Название этапа	Главные задачи	Временной период	Специфические особенности
Обучение	– адаптация, – поиск своего места в организации за счет соответствия требованиям рабочего места должностным обязанностям, инструкциям	Первые 3–5 лет работы	Работники на этой ступени чаще других испытывают состояние тревожности, беспокойства, подавленности, т.к. Ощущают разрыв между своими представлениями о работе и тем, чем она является в действительности
Борьба за признание	– должностной рост	5–10 лет работы	Продвижению могут мешать традиции, сложившиеся в организации, конкуренция с коллегами; чтобы их преодолеть, работники вынуждены действовать энергично и смело
Консолидация	– расширение сферы приложения своих способностей, – достижение признания как профессионала	10–15 лет работы	Большинство работников получают назначение на серьезные руководящие посты, открывая для себя новое поле деятельности
Переоценка	– рациональная оценка имеющихся ресурсов	15–20 лет работы	Кризис “середины карьеры”, приостановка в своем профессиональном развитии (эффект плато) для одних и успешное преодоление проблем, приобретение большей внутренней свободы и нового импульса к творчеству для других
“Мастер управления”	– благополучие всей организации, – поддержка более молодых сотрудников	20–30 лет работы	Руководитель не только развивает дело, но и старается создать условия для каждого подчиненного в целях максимальной отдачи
“Опытный консультант”	– консультирование по ситуациям, требующим глобального подхода или прояснение истории (идеологии) ранее принятых решений	Более 30 лет работы	Многоопытный руководитель отходит от оперативного управления, передав пост одному из своих бывших подчиненных

При планировании и реализации карьеры главной задачей можно назвать организацию синтеза внутриорганизационного и профессионального вида карьеры. Данное взаимодействие двух видов карьеры подразумевает под собой выполнение определенных задач, таких как:

- соотношение целей определенного сотрудника целям организации;
- составление плана по построению карьеры с учётом специфических особенностей и потребностей каждого конкретного специалиста;
- организация открытого процесса планирования и осуществления карьеры;
- исключение ситуаций остановки карьерного развития в рамках одной организации и отсутствия возможностей для самореализации;
- создание оптимальных критериев профессионального роста в конкретной компании для удобства восприятия и соответствия;
- изучение потенциала каждого конкретного сотрудника для учёта его перспективы в рамках одной организации;
- организация объективного оценивания карьерного потенциала специалистов для оптимизации кадрового резерва, снижения завышенных требований работников и повышения качества отбираемых кандидатов;
- формирование планов по развитию карьеры сотрудников из числа кадрового резерва для удовлетворения нужд организации в определенный момент.

Таким образом, можно сделать вывод, что в своей основе, карьера опирается на динамику конкурентной способности личности. Даже при наличии такого количества факторов, влияющих на классификацию типов карьеры, её задачи сводятся именно к успешной интеграции интересов и целей организации и карьерных ожиданий работника.

1.2. Отечественный и зарубежный опыт планирования карьеры

Для большинства людей карьера является набором случайностей, а не результатом реализации долгосрочного плана. Изменить положение помогает планирование организацией карьеры работников, которое предполагает план профессионального развития, приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации, последовательное занятие должностей, опыт работы на которых необходим для успеха в целевой должности. Планирование карьеры также подразумевает совмещение личных карьерных ожиданий с возможностями в данной организации в области кадровой политики.

В западной практике с этой целью широкое распространение получили неформальное консультирование специалистами-кадровиками и непосредственными руководителями, специальные семинары и особые центры самооценки.⁸ Некоторые организации создают у себя формальные системы управления карьерными продвижениями (например, модель партнерства по планированию и развитию карьеры⁹). При этом есть группа должностей, которая требует особого внимания. К ним относятся должности высших руководителей, оказывающие важное влияние на развитие организации. Для них создаются специальные системы развития и перемещения будущих руководителей, так называемый «резерв руководителей», для чего важны следующие моменты: определение ключевых должностей, характеристик будущих руководителей, отбор кандидатов, подготовка планов развития, реализация планов подготовки кандидатов, оценка развития, назначение на должность.¹⁰

⁸ *Абдуллина А.Д.* Управление карьерой работника в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/03/10418> (дата обращения: 13.04.2016).

⁹ *Егоршин А.П.* Указ. соч. С.32.

¹⁰ *Кибанов А.Я.* Указ. соч. С.60.

Традиционно в качестве образцов берется опыт карьерных продвижений в компаниях Японии и США - стран с совершенно разной культурой, образом жизни, ценностей и организацией производства.

Не секрет, что причину "японского экономического чуда" многие усматривают в специфике японской системы управления, в частности, управления персоналом. В течение веков у японцев выработалось восприятие себя, как части целого, ориентация на достижение коллективных целей и готовность принести личные интересы в жертву интересам коллектива, не менее важной выступает ориентация на отдаленные цели, которая в поведении выражается как трудолюбие, практицизм и высокая степень самообладания.

Все руководящие посты в японских организациях преимущественно занимают "люди компании". При поступлении на работу человек намеревается трудиться в данной организации вплоть до наступления предельного возраста, до пенсии. В различных фирмах охват персонала пожизненным наймом имеет свои особенности: в крупных компаниях к числу постоянных относится подавляющая часть кадров, в более мелких она может быть сведена до управленческого состава. Согласно Закону о труде каждый, кто проработал на одном месте более двух месяцев, считается постоянно занятым.¹¹

Система пожизненного найма имеет как сильные, так и слабые стороны. Повышается значимость морального фактора, чувства преданности персонала фирме, возможность сохранения рабочей силы (даже, например, при относительно низкой заработной плате), но в то же время такой порядок лишает управление необходимой гибкости, делает невозможным быстрое

¹¹ Бобова О.В. Зарубежный опыт управления персоналом // Перспективы развития науки и образования : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. : в 14 ч. – Тамбов, 2012. – С.21.

привлечение способных работников, создает прецеденты закрепления неэффективной или ненужной рабочей силы.

Согласно японскому подходу, уровень профессиональных знаний и навыков не адекватен квалификации кадров и их качеству. Считается, что качество рабочей силы - это квалификация, накопленная благодаря опыту конкретной деятельности в конкретной организации, а также стаж.¹² От этого зависят карьерные продвижения. Преодолевать отмеченную ограниченность японской модели помогает так называемая ротация - получение работником широких познаний, нескольких специальностей.

В процессе обучения кадров, повышения уровня их квалификации соответствующие перемещения в зависимости от традиций и специфики организации занимают разные промежутки времени от 3-5 лет до 4-7 лет, и каждый работник может приобрести 5-6 специальностей и стать профессионалом широкого профиля. Основным принципом, определяющим должностное продвижение внутри организационной структуры японской компании, является традиционная "система статусов". В течение своей трудовой деятельности сотрудник может продвигаться от периферии к центру - по горизонтали и от основания к вершине - по вертикали внутри "кадровой пирамиды". Он последовательно занимает тщательно выделенные статусные уровни и подуровни, от которых зависят размеры его вознаграждения. Скорость продвижения по иерархической лестнице "статусов" определяется производственным стажем и возрастом, осуществляется "продвижение по старшинству".

Такая модель складывалась в течение веков. Традиционные морально-этические нормы регламентируют положение занятого в иерархии, которая определяется конфуцианским принципом "каждому - свое место". Даже при самом небольшом повышении социального статуса, переходе на следующий

¹² Чернявская В.И. Современное управление персоналом: зарубежный опыт // Науч. обозреватель. – 2015. - № 3. – С.11

уровень или подуровень иерархии администрация подчеркивает свое внимание к работнику, признание его заслуг и значимости, рост авторитета в микрогруппе и уважение сотрудников.¹³

Подобный подход снимает проблему конкуренции между отдельными работниками при занятии вакансий. Однако в последние годы возраст и стаж все больше признаются недостаточными условиями продвижения. К принципу продвижения по старшинству добавляются элементы квалификационной системы. В современных японских компаниях можно выделить два вида должностного повышения: функциональное, которое зависит от личных качеств и способностей человека, и ранговое или почетное.¹⁴ Последний вид, как правило, применяется к работникам, не обладающим организаторскими способностями, чье назначение на руководящую должность выступает как нежелательное или проблематичное. Реальной властью они не обладают, но получают более высокий статус (ранг), престиж, оказываемые почести и материальное вознаграждение. Начиная с 60-х годов в крупных компаниях Японии, преимущественно химических и машиностроительных, получают широкое распространение мероприятия "управления карьерой", или "планирования карьеры". В последние два десятилетия наибольшее распространение получили программы долгосрочного "планирования карьеры".

В американских компаниях в противоположность японским главным критерием успеха является продвижение вверх по иерархической лестнице аппарата управления. Карьеру работников можно назвать профессиональной.

С самых первых своих шагов в организации и впоследствии специалист связан обычно с одним и тем же типом функций и профессиональных умений. Каждый этап карьеры предполагает соответствующие

¹³ Бобова О.В. Указ. соч. С.23.

¹⁴ Богданова А.Д. Актуализация зарубежного опыта по вопросам воспроизводства кадрового потенциала // Соврем. тенденции развития науки и технологий. – 2015. - № 2/3. – С. 98.

профессиональные требования, и в течение всей своей деятельности индивид постоянно старается совершенствоваться в своей профессии, причем, нисколько не ограничиваясь одним предприятием. Переход в более престижные компании не считается предательством и при продвижении значение имеют квалификация и успех, а также вуз, а не возраст и стаж. Новый сотрудник может получать большее вознаграждение, чем сотрудник со стажем.

Выделяются четыре основных схемы замещения должностей: за счет молодых специалистов в нижнем звене управления; подобранными специалистами вне компании для всех звеньев управления; заполнение образовавшейся вакансии; сочетание ротации и ускоренного продвижения работника как метод подготовки к должности в высшем звене управления.¹⁵ Последняя схема применяется к категории управляющих, образующих "резерв руководителей", по американской терминологии — "управляющие с высоким потенциалом к продвижению". При замещении должностей путем продвижения работники проходят проверку деловых качеств, квалификации, получают оценку своей деятельности и аттестацию. Замещения в нижнем звене, не требующие глубоких специальных знаний, происходят путем назначения, утверждаемого руководителем, например, завода или отделения. Участие в выдвижении и проверке кандидатов для среднего и высшего звена принимают кадровые службы штаб-квартиры корпорации. Назначение утверждается на ее высшем уровне вице-президентом или президентом.

Наблюдается большое разнообразие способов работы с кадрами руководителей высшего и среднего звена управления. Подготовка руководителей на высшие посты осуществляется в форме индивидуального планирования карьеры, составления схем замещения ключевых должностей, программ раннего выявления управляющих с высоким потенциалом к продвижению и др.

¹⁵ Чернявская В.И. Указ. соч. С.12.

Составление схем замещения должностей, "планирование карьеры" вошли здесь в практику с 70-х годов. Основой планирования выступает детализированный учет должностей, в том числе тех, которые окажутся вакантными в обозримые сроки, и составление списка кандидатов на их замещение по признаку должности непосредственно в момент составления ("дублиеры" из числа наиболее подготовленных), а также на основе подбора перспективных кандидатов с высоким потенциалом к продвижению. Для разработки схем замещения проводят анализ содержания должностных требований и их взаимосвязей. Далее подбирают должности, близкие им по структуре ответственности, или "развивающие должности". После этого разрабатываются " типовые схемы замещения", которыми охватываются группа или "цепочки должностей", связанные между собой "эффектом домино". Такой подход основан на планировании "сверху", без привлечения работников.¹⁶ Карьера человека складывается в этом случае из последовательности формальных актов, на выбор которых он может оказать лишь минимум влияния. Лишь в последние годы признается значимость уверенности работника в возможности реального повышения должностного статуса и вознаграждения, появляется дополнение в виде планирования карьеры снизу самим работником и его непосредственным руководителем.

Существует также система конкурсного замещения должностей по заранее собранным заявкам. Компания периодически публикует перечень достаточно массовых должностей, на которые распространяется процедура конкурсного отбора. Более сложным процессом является назначение руководителей на высшие посты, происходящим под контролем собственников корпорации и на основе принципа специальной практической подготовки и развития наиболее перспективных управляющих в качестве резерва на выдвижения в высшие звенья управления. Такой подход получил свое развитие с 60-х годов.

¹⁶ Чернявская В.И. Указ. соч. С.12

В отечественном опыте планирования карьеры специалистов наметилась тенденция всё большего внедрения зарубежного опыта в деятельность организаций: это и введение HR должностей, и проведение корпоративных тренингов, и другие практики.

Одним из таких нововведений является оценка персонала. Ее результаты позволяют выявить группы сотрудников, для которых в первую очередь следует планировать карьерное развитие. Что же оценивают специалисты?

1. Прежде всего — способности и личностные характеристики работника:

- управленческий и профессиональный потенциал;
- стремление «профессионально состояться»;
- лояльность к организации.

2. Помимо особенностей самих работников, учитывают то, каким образом перемещение человека с должности на должность внутри организации повлияет на эффективность подразделения, в которое будет включен работник, а также — насколько совместим будет новый сотрудник со своими коллегами и, что особенно важно, с руководителем. Поэтому для планирования перемещений оценивают и такие факторы, как:

- динамика изменения групповых тенденций в подразделении;
- межличностная совместимость работников.

3. Степень успешности карьеры каждого отдельного сотрудника во многом зависит и от того, насколько он мотивирован к изменениям, поэтому при оценке выявляют и наиболее значимые для конкретного человека стимулы к карьерному развитию. Такими стимулами могут выступать:

- *Статус*. Он важен для тех работников, которые чувствительны к «престижу», ценят власть, влияние, продвижение по службе (дающие им «положение в обществе», внимание и уважение).

- *Благосостояние.* Он действует на работников, для которых наиболее важны хорошее материальное обеспечение, уверенность в завтрашнем дне, порядок, комфортные условия жизни и труда.

- *Уникальность.* Этих работников увлекает необычность, перспективность задачи, ее интеллектуальная сложность и отсутствие очевидных решений, масштаб предлагаемых проектов и т. д.

- *Сохранение достигнутого уровня* (благосостояния, статуса, уникальности). Для этих работников повышение уровня материального благополучия, статуса, уникальности не обязательно будет улучшать результативность, а вот понижение отразится на результативности негативно.

4. Несмотря на то, что карьерный процесс протекает порой очень динамично, в нем выделяют определенные этапы, поэтому оценивают также, на каком этапе развития карьеры в настоящее время находится работник:

- *Карьерный старт* (планирование карьеры).
- *Карьерный рост* (развитие карьеры, возможна реструктуризация существующей должности или смена места работы).

- *Стабилизация карьеры.*

- *Завершение карьерного процесса* (на данном предприятии) — увольнение работника.¹⁷

Разовая оценка перспективных сотрудников позволяет сделать срез кадрового потенциала организации, а вот разработка и внедрение системы мониторинга всех значимых для развития карьеры факторов дает возможность управлять развитием и продвижением сотрудников.

Для расчета управленческого и профессионального потенциала работников используются *Прецедентные многофакторные профили должностей* — математические модели, устанавливающие достоверную

¹⁷ Назипова Д.А. Управление персоналом в России и за рубежом // Экономика и упр. в XXI веке: тенденции развития. – 2012. - № 7. – С. 64.

связь между результатами деятельности и личностными характеристиками работников.¹⁸

Для повышения достоверности прогноза, а также для выявления скрытых профессиональных ресурсов обычно работают с *Пакетами профилей должностей*.¹⁹

В первый пакет включены типичные профили руководящих должностей (такие как руководитель, руководитель среднего звена, начальник отдела, начальник лаборатории и т.д.) Уровень соответствия профессионально важных качеств (ПВК) конкретного работника требованиям этого пакета должностей позволяет сделать заключение об общем управленческом потенциале сотрудника.

Во второй пакет включены профили руководящих должностей, отображающие специфику работы в отрасли. (Например, для нефтяников это могут быть профили должностей данной отрасли — начальник нефтепромысла, главный инженер, для ритейловых компаний — директор магазина, супервайзер и т. д.).

Соответствие ПВК работника требованиям первого и второго пакета должностей позволяет оценить их управленческий потенциал.

В третий пакет включены профили должностей исследуемой организации. Соответствие ПВК работников этим показателям отображает профессиональный ресурс человека.

Наглядно данные комплексной оценки управленческого потенциала и профессионального ресурса работников представлены на рисунке 2.

¹⁸ Букетова Д.Е. Оценка деятельности персонала - основа управления в HR // Устойчивое развитие : вопросы экономики, права, экологии, социологии, образования, управления проектами : сб. науч. ст. по итогам Всерос. заочн. науч.-практ. конф. - СПб., 2013. – С. 23.

¹⁹ Сотникова С.И. Детерминанты деловой карьеры или профессионалами не рождаются // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. - № 5. – С.107.

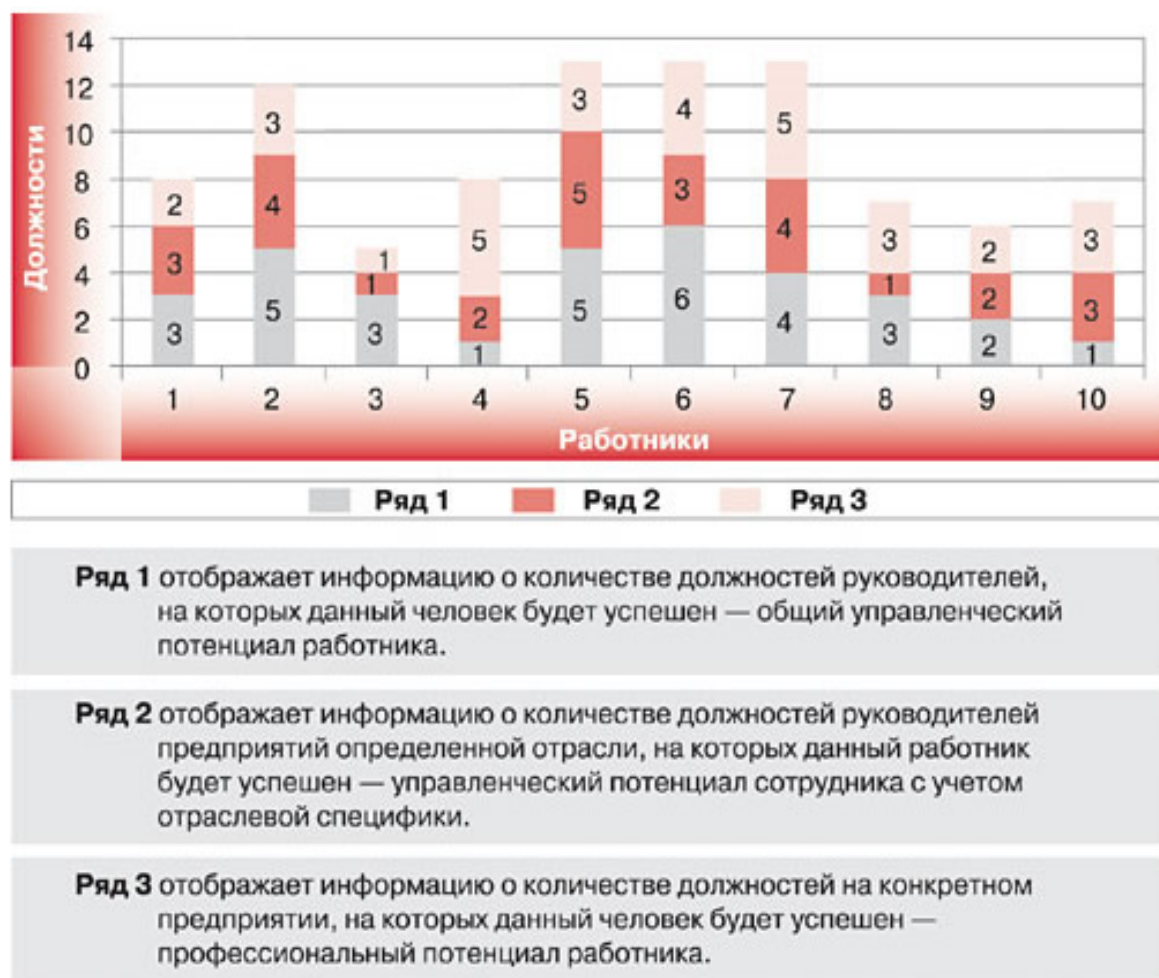


Рисунок 2. Сравнение оценок комплексной управленческой и профессиональной успешности работников

Анализ полученной на этом этапе информации позволяет выявить сотрудников, обладающих высоким управленческим и профессиональным потенциалом. Именно для этой группы проводятся дальнейшие исследования по расчету показателей лояльности и стремления «профессионально состояться».

При расчете показателей лояльности базовым является показатель *Комплексной удовлетворенности* персонала.²⁰ Для лояльных работников характерны средние и высокие значения следующих параметров:

- удовлетворенность производственным коллективом;
- удовлетворенность производством;

²⁰ Абдулина А.Д. Указ. соч.

- удовлетворенность собой;
- удовлетворенность материально-бытовыми условиями.

Расчет показателей интенсивности потребности «профессионально состояться» ведется по следующим параметрам:

- целеустремленность;
- стремление сделать карьеру;
- стремление к власти;
- привлекательность профессиональной деятельности.

Чем выше значения этих параметров, тем больше потребность «профессионально состояться».

Коллектив работников не сводится к арифметической сумме качеств отдельных людей, при достижении групповых целей коллектив выступает как единое целое. Поэтому важна оценка изменения групповых тенденций при перемещении работников в организации (расчет проводят с помощью прецедентной экспертной системы «Консалтинг Персонала»).

Постоянное отслеживание продвижения по этапам карьерного развития позволяет максимально полно реализовать управленческий и профессиональный потенциал каждого сотрудника.

Сделав оценку по всем важным факторам, эйчар разрабатывает персональные рекомендации по планированию и развитию карьеры для каждого работника.

Своевременная оценка всех значимых для успешного планирования и развития карьеры факторов, а также учет полученных результатов на начальном этапе планирования и корректировка изменений на этапе реализации карьеры, позволяют обеспечить успешное карьерное развитие для всех ключевых сотрудников организации.

Системный подход к планированию и развитию карьеры повышает лояльность работников к компании, формирует команду единомышленников, позитивно влияет на результативность организации в целом.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что планирование карьеры занимает важное место в профессиональном становлении личности. Каждый человек должен решить для себя, как и в каком направлении он хочет развиваться – будет ли это карьерный рост в рамках одной компании, или же набор опыта в нескольких компаниях смежных или различных отраслей. В последнее время наблюдается тенденция, когда российские компании перенимают зарубежный опыт, помогая своим сотрудникам в планировании карьеры, будучи заинтересованными в индивидуальном развитии работника, и, как следствие, в успешном становлении организации в целом. Главной проблемой здесь может стать именно недостаточная мотивация людей в планировании собственной карьеры, сила привычки и удобства существующих условий. В этом случае, организациям необходимо просвещать работников в вопросах планирования индивидуальных карьер и стимулировать интерес отдельных личностей к самоорганизации, саморазвитию и расширению своих возможностей.

ГЛАВА 2. ПЛАНИРОВАНИЕ СТУДЕНТАМИ КАРЬЕРЫ В РЕАЛИЯХ СОВРЕМЕННОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Социальные программы содействия планированию карьеры студенческой молодежью

Не только личность и организация должны брать на себя ответственность при планировании и реализации карьеры, но и государство. Именно с помощью инструментов, имеющихся у власти, можно организовать эффективную работу по информированию граждан о возможности планирования и управления собственным карьерным ростом. В первую очередь, эта работа должна быть направлена на молодежь, в том числе и студенческую. Политика государства в отношении детей и молодежи стремится к формированию профессиональных ориентаций, начиная уже со среднего школьного и младшего школьного возрастов. Профориентационная работа в школе должна показывать свою эффективность уже на этапе поступления в университеты, институты и колледжи. И далее, в самих заведениях высшего и средне-профессионального образования эта работа должна быть продолжена. Именно с этой целью были созданы центры карьеры и отделы содействия трудоустройства студенческой молодёжи. Вот некоторые из них.

Социально-психологический центр "Карьера" *Татарско-американского регионального института*²¹ существует с момента основания института и работает по типу информационно-консультативных и научно-методических центров университетов США, называемых "Центрами планирования карьеры". Первоначально это была попытка адаптировать американскую модель аналогичных центров к условиям, существующим в Республике Татарстан.

²¹ URL: <http://www.tari.antat.ru/struct/center/cenkar/> (дата обращения 10.05.2016)

На первом этапе развития основной целью центра являлось оказание помощи потенциальным абитуриентам и студентам колледжа в обоснованном выборе профессии. В связи с этим работа шла в следующих направлениях:

- Профессиональная ориентация;
- Определение уровня обученности и обучаемости студентов;
- Психологические и социологические исследования;
- Адаптация и стандартизация американских профориентационных методик.

Результатом этого этапа работы явилось создание профориентационной методики "Вычислим Ваше будущее", как адаптированного варианта американского теста "VIISA".

Второй этап развития (2000г.) связан с усилением психологического содержания работы Центра, что выразилось в расширении функциональных задач и стратегических целей.

Третий этап начинается с 2001 г., когда центр "Карьера" становится базовым учреждением психологической направленности Министерства образования Республики Татарстан. С этого момента центр осуществляет деятельность по следующим направлениям:

- Научно-методическое;
- Образовательно-просветительское;
- Организационное;
- Практическое:

(Профориентация студентов, помощь им в саморазвитии и содействие в планировании карьеры, а также подготовка к адаптации в будущей профессиональной деятельности через Паспорт карьеры)

Деятельность отдела содействия трудоустройству выпускников *Кемеровского Государственного Университета*²² основана на принципах кадрового консалтинга применительно к системе вузовской подготовки.

Основные направления деятельности отдела:

1. Содействие развитию профессиональной карьеры и трудоустройству студентов и выпускников Кемеровского государственного университета;
2. Развитие социального партнерства вуза с ведущими предприятиями и образовательными организациями города и юга Кузбасса;
3. Координация совместной работы факультетов Кемеровского государственного университета и предприятий-работодателей по обеспечению занятости выпускников.

«Школа планирования карьеры».

Молодежный центр планирования карьеры *Казанского Федерального Университета*²³ – молодежный проект, реализующийся с 2007 года (ранее реализовывался на базе Казанского государственного университета им. В.И. Ульянова-Ленина).

Цель проекта - содействие реализации государственной кадровой политики в сфере трудоустройства и занятости молодежи.

Проекты молодежного центра планирования карьеры.

Проект: Деловая игра "Карьера: Старт!"

Цель: Формирование у молодых людей объективного представления о рынке труда посредством участия в деловой игре

Целевая аудитория: студенты Казанского федерального университета.

Проект: "Республиканский конкурс по трудовому праву"

²² URL: <http://job.kemsu.ru/pages/default.aspx> (дата обращения 10.05.2016)

²³ URL: <http://kpfu.ru/studentu/molodezhnaya-politika/koordinacionnyj-sovet-obschestvennyh/molodezhnyj-centr-planirovaniya-karery> (дата обращения 10.05.2016)

Цель: Формирование правовых знаний по основным вопросам, возникающим в сфере труда и социального обеспечения среди молодёжи

Целевая аудитория: студенты вузов Республики Татарстан

Проект: "Секреты успеха"

Цель: Формирование у студентов знаний по основам построения карьеры

Целевая аудитория: студенты Казанского федерального университета.

Проект: "Мастер-классы по деловому общению и этикету"

Цель: Формирование у студентов знаний основ эффективной самопрезентации

Целевая аудитория: студенты Казанского федерального университета.

Проект: "Консультант"

Цель: Информирование молодёжи о возможностях трудоустройства и построения успешной карьеры

Целевая аудитория: студенты Казанского федерального университета.

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета имеет разработанную программу: «Школа карьеры»²⁴

- Самопрезентация, знакомство с технологиями поиска работы, основные проблемы поиска работы на современном этапе.
- Способы самомотивации. Упражнения на самомотивацию.
- Постановка целей. Понятие карьеры, цели карьеры. Типы, этапы в карьере. Взаимосвязь целей карьеры с мотивами деятельности.
- Оценка ресурсов. Профессиональная компетенция. 6 типов подходов к построению карьеры. Профессиональные ресурсы.

²⁴ URL: <http://strbsu.ru/glavnaya/kolledzh/shkola-kar-ery/> (дата обращения 10.05.2016)

- Стратегия и тактика поиска работы. Поиск работы. Пути поиска и сбора информации. Эффективный поиск работы через интернет.
- Правильное составление и оформление резюме.
- Прохождение интервью, собеседования. Этапы прохождения собеседования. Правила поведения на собеседовании. 7 главных правил при собеседовании.
- Основы бизнес — этикета.
- Эффективные деловые коммуникации. Управление конфликтом или стратегия и тактика разрешения конфликтов.

*Астраханский государственный университет*²⁵ реализует деятельность Центра планирования карьеры по поддержке студентов старших курсов в получении знаний и развития профессиональных навыков в сфере бизнеса Астраханской области, формирования лидерских качеств, уверенного поведения на рынке труда.

Главной целью Центра является содействие в трудоустройстве и временной занятости, помощь в планировании профессиональной карьеры студентов и выпускников.

Пути и способы достижения этой цели:

- создание системы информирования студентов и выпускников о состоянии рынка труда;
- проведение мониторинговых исследований по трудоустройству выпускников;
- обучение студентов эффективному поведению на рынке труда;

²⁵ URL: <http://asu.edu.ru/universitet/553-centr-planirovaniia-karery.html> (дата обращения 10.05.2016)

- организация временной занятости студентов во внеурочное время, формирование студенческих трудовых отрядов для сезонной или временной работы;
- создание ассоциации выпускников и ассоциации партнёров-потребителей специалистов, окончивших университет.
- формирование студенческих команд для реализации инновационных проектов по заказам предприятий и учреждений;
- проведение мероприятий, содействующих трудоустройству, формированию адаптационных способностей выпускников на рынке труда.

Работа ЦПК направлена на объединение усилий всех подразделений университета, взаимодействие и сотрудничество с местными органами власти, предприятиями и организациями для эффективного содействия трудоустройству выпускников.

Проект «Старт в будущее»

Стратегия и механизм проекта основаны на реализации трёхмодульной учебной программы: «Психология обеспечения успешной карьеры», «Социальная адаптация молодёжи на рынке труда», «Основы бизнес-планирования».

Освоение программы завершается аттестационной работой: слушатели курсов представляют на защиту бизнес-проекты. В 2008–2009 годах на курсах прошли обучение и получили сертификат 77 студентов и выпускников вуза.

Проект «Основы бережливого производства»

Проект предоставляет возможность студентам старших курсов всех специальностей изучить принципы бережливого производства на примере деятельности компании «Toyota». Более 80 студентов посещают занятия и получают передовые знания в вопросах построения стратегического менеджмента, конкурентоспособности на рынке труда и в сфере бизнеса.

Проект «Основы ведения бизнеса в агропромышленном комплексе»

В основу проекта положены приоритеты государственной стратегии молодёжной политики: вовлечение молодёжи в социально-экономическую практику страны; стимулирование созидательной активности молодёжи; интеграция молодых людей в жизнь, поддержка предпринимательской активности молодёжи, участие молодёжи в развитии бизнеса в агропромышленном комплексе, в решении проблем села.

Проект предоставляет возможность молодым людям к самопознанию и самоопределению, развитию способностей и навыков, выбора успешного профессионального пути.

Реализация проекта открывает новые возможности для налаживания взаимовыгодных контактов вуза с компаниями-работодателями.

15 октября 2011 года, во время 9-х выездных сборов студенческого актива *Череповецкого государственного университета* состоялся торжественный запуск школы карьеры «Грани».²⁶ Первыми слушателями стали 25 студентов-активистов, отобранных на основании анализа представленных портфолио и анкет участника.

Школа карьеры является неотъемлемой частью общей программы карьерного развития студентов Череповецкого государственного университета.

Цель «Граней» – сформировать осознанный выбор студентом одного или нескольких векторов карьеры и создать условия для социализации студентов ЧГУ, их интеграции в экономическое, политическое и социокультурное пространство города Череповца и Вологодской области.

Задачи:

1. Сформировать систему представлений о современном рынке труда.

²⁶ URL: <https://www.chsu.ru/programmy/grani> (дата обращения 10.05.2016)

2. Оказать помощь в самоанализе соответствия уровня развития общекультурных и профессиональных компетенций требованиям современного рынка труда.

3. Оказать помощь в разработке индивидуальной стратегии карьерного развития.

4. Овладеть конкретными технологиями построения карьеры и получить реальный опыт работы в период обучения в ВУЗе.

Содержание программы:

- Личная стратегия достижения успеха.
- Командообразование.
- Технология карьеры: карьера и ее типы, законы карьерного роста, шаги успешного карьериста, карьерные кризисы и риски.
- Планирование индивидуальной карьеры: диагностика карьерных ресурсов, постановка карьерной цели, методика построения карьерных планов.
- Развитие карьерных ресурсов: тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, управление конфликтами, управление информацией, деловые коммуникации.
- Управление проектами: социальное и бизнес проектирование.
- Формула успеха.
- Защита реализованных проектов.

"Школа карьеры" – специальная образовательная программа, созданная для студентов заочного отделения *Института развития бизнеса и стратегий*.²⁷

"Школа карьеры" предоставляет своим слушателям большие возможности по получению дополнительных практических знаний, которые

²⁷ URL: http://irbis-uni.ru/student/high_school_students/school_career.php (дата обращения 10.05.2016)

позволяют почувствовать себя увереннее в своей профессии, повысить свою востребованность и привлекательность среди работодателей.

Учебная программа Школы разделена на два блока, обязательные занятия уже включены в учебное расписание всех студентов заочного отделения.

К обязательным относятся: кейсы, дебаты, круглые столы, деловые игры.

К дополнительным можно отнести: курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, стажировки, ярмарки вакансий, неформальные встречи с представителями бизнес-сообщества

Российский государственный профессионально-педагогический университет, в числе других высших учебных заведений реализует различные проекты по содействию трудоустройству выпускников и помощи студентам в планировании своей карьеры.²⁸

Отдел содействия трудоустройству выпускников повышает качество своей работы, акцентируя внимание на взаимодействии с работодателями, студентами и выпускниками. Для этого отдел ставит перед собой следующие задачи:

- 1) Проведение мастер-классов для учебных групп студентов по составлению резюме;
- 2) Проведение в начале учебного года собрания с ответственными по трудоустройству лицами от внутренних подразделений университета;
- 3) Популяризация отдела среди студенческой молодежи;
- 4) Ежемесячный мониторинг банка вакансий;
- 5) Организация работы по расширению банка вакансий с учётом сезонных изменений на рынке труда и образовательных услуг;

²⁸ Положение от 24.10.2014 №01-Р/62577 «об отделе содействия трудоустройству выпускников Российского государственного профессионально-педагогического университета».

6) Выпуск рекламных листовок и буклетов для работодателей и соискателей;

7) Создание общей активной базы работодателей.

На данный момент, отдел имеет 8 направлений своей работы:

1. Повышение конкурентоспособности студентов и выпускников (организация семинаров различной направленности и мастер-классов по составлению резюме)

2. Содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников (размещение информации о новых вакансиях на официальном сайте Российского государственного профессионально-педагогического университета и в группе отдела в социальных сетях, рассылка анонсов о новых вакансиях по базе и др.)

3. Организация взаимодействия с работодателями (приём и регистрация заявок от работодателей, организация и проведение «Дней карьеры» и др.)

4. Взаимодействие с подразделениями университета (проведение семинаров для заведующих кафедр, актуализация сведений о выпускниках, информирование кафедр университета о мероприятиях центра и др.)

5. Аналитическая деятельность (организация и проведение анкетирования среди студентов и выпускников, проведение мониторинга вакансий, размещаемых на официальном сайте Российского государственного профессионально-педагогического университета и др.)

6. PR-деятельность (выпуск и рассылка информационных рекламных листовок для студентов, выпускников и работодателей, подготовка статей для печатных и интернет-средств массовой информации, модерирование групп отдела в социальных сетях и др.)

7. Оперативные и годовые отчёты (проведение мониторинга количества работодателей и заявок, проведение мониторинга обращений в отдел студентов и выпускников и др.)

8. Менеджмент внутренних процессов (организация оперативного планирования деятельности и др.)

Из мероприятий, проводимых отделом содействия трудоустройству выпускников можно отметить:

- консультации по вопросам трудоустройства - способы поиска работы, состояние рынка труда, основные требования работодателей и т.д.;
- психологические консультации - составление эффективного резюме, самопрезентация на собеседовании, помощь в постановке карьерных целей, профориентация и т.д.

В отделе содействия трудоустройству выпускников работа по планированию карьеры студентов не закреплена в официальных документах и проводится в виде психологических консультаций.

В качестве рекомендаций, можем предложить рассмотреть Школы карьеры на базе ВУЗов других регионов Российской Федерации. Их опыт будет полезен при разработке собственной социальной программы содействия планированию карьеры студенческой молодёжи в различном её проявлении – от увеличения числа тренингов и мастер-классов до организации групп самопомощи и внедрения курсов планирования карьеры в учебный процесс.

2.2. Планирование карьеры в социальной сфере глазами студентов и специалистов

Для изучения мнения студентов относительно планирования своей карьеры мы использовали такие методы исследования, как анкетирование и интервью. Эти методы помогают отследить общую тенденцию осведомленности и действий в вопросах планирования карьеры, а также, узнать, насколько варьируются ответы у студентов всех четырёх курсов специальности «Социальная работа».

Нами было проведено анкетирование 63 студентов 1-4 курсов направления подготовки «Социальная работа».

Возрастное деление выглядит следующим образом:

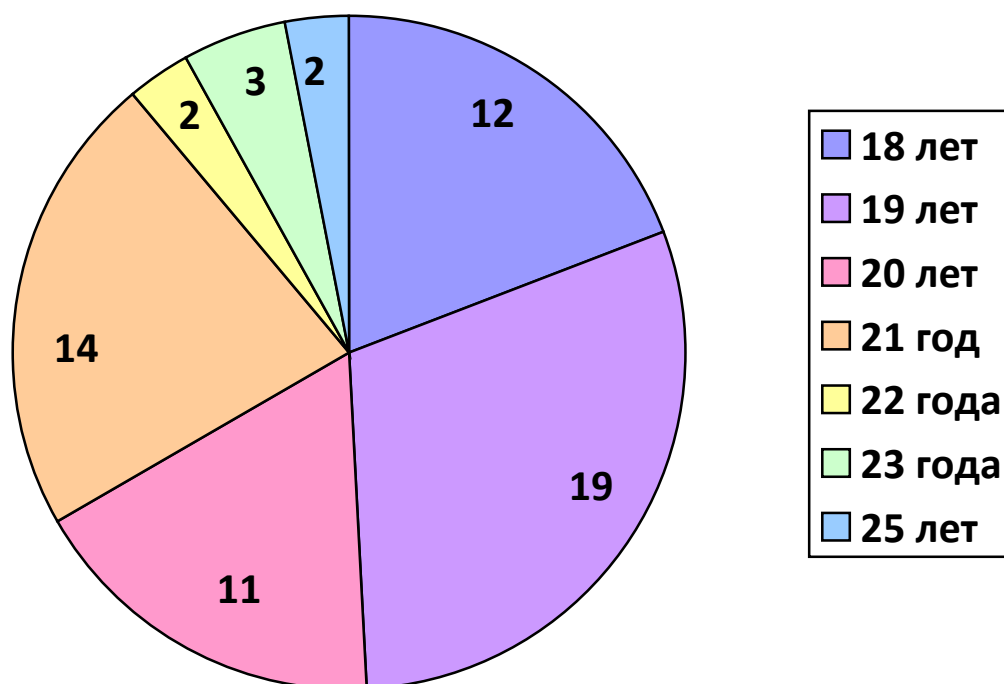


Рисунок 3. Возраст опрашиваемых студентов.

Из общего числа опрашиваемых 12 лиц мужского пола и 51 – женского.

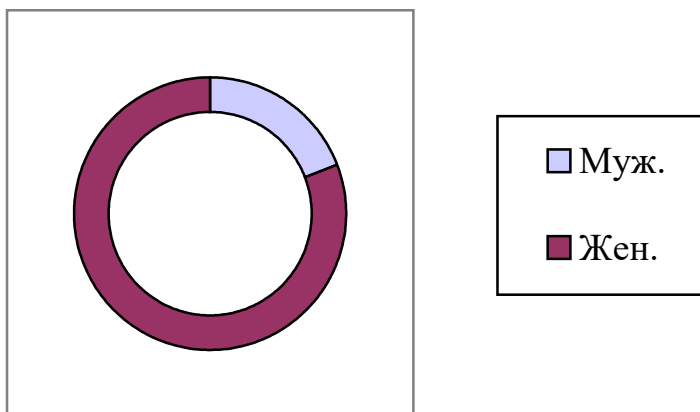


Рисунок 4. Соотношение респондентов по полу

На вопрос об уровне образования 35 респондентов отметили вариант «Полное среднее». У 5 опрашиваемых имеется в наличии Средне-специальное образование, причем, этот вариант указали только студенты 1 и 4 курсов. Так же 26 человек отметили вариант «незаконченное высшее», при этом, студенты 4 курса указывали оба вышеназванных варианта.

Среди всех анкетированных опыт работы имеется у 52 человек, 11 респондентов отметили отсутствие у себя опыта работы.

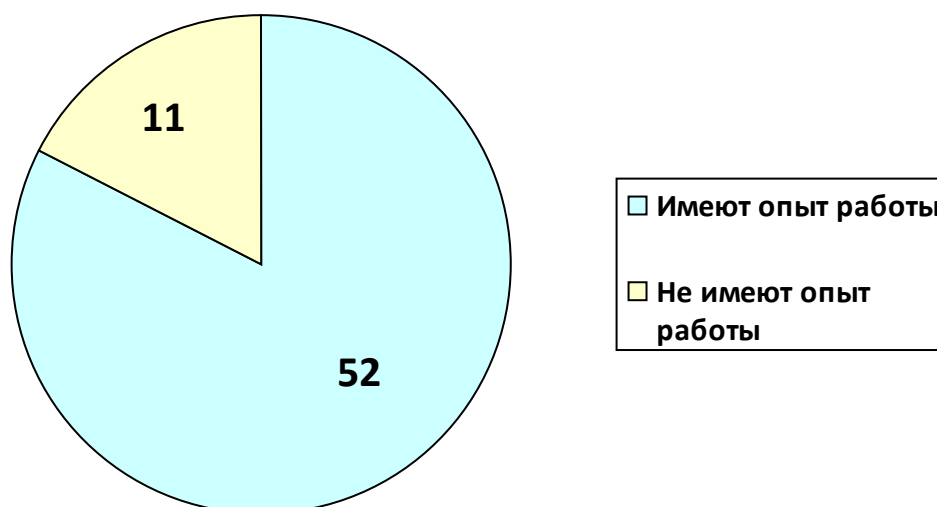


Рисунок 5. Наличие опыта работы у опрашиваемых студентов

Имеющие опыт работы на вопрос о характере занятости указали следующее: на постоянной работе были заняты 4 респондента; временная работа была, в свое время, у 31 опрашиваемого; по совместительству трудились 6 человек; сезонный характер работы отметили 26 студентов.

Из общего числа студентов в настоящее время готовы совмещать учебу и работу 48 студентов, против 15 отказавшихся.

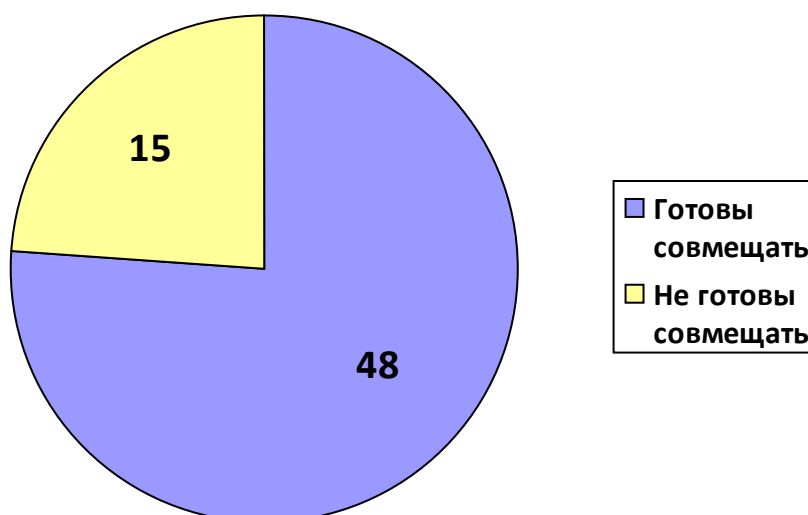


Рисунок 6. Соотношение студентов, которые готовы совмещать работу и учёбу к тем, кто не готов

Для тех, кто готов совмещать, самым предпочтительным оказался гибкий рабочий график (38 чел.), на втором месте оказался фриланс (8 чел.), на третьем – пятидневная рабочая неделя (6 чел.), и самым непривлекательным вариантом для студентов оказался график сменности, например, 2/2 или сутки/двое (5 чел.).

В вопросе заинтересованности в планировании карьеры на данном этапе жизни утвердительный ответ дали 30 респондентов, при этом, наибольший уровень заинтересованности показали 4 и 2 курсы (0,59 и 0,57 соответственно), студенты 1 курса - средний уровень заинтересованности (0,43). Самый низкий показатель планирования карьеры у 3 курса (0,27). Отрицательно о вопросе планирования карьеры ответили 10 человек. 23 респондента затруднились ответить на этот вопрос. Мы считаем, что это связано с низким уровнем информированности о возможности самостоятельного планирования своей карьеры, с низкой мотивацией (даже при наличии информации об этом) и с отсутствием понимания студентами важности роли планирования в построении собственной карьеры.

Ответы на вопрос о мотивации поступления и выбор направления подготовки «Социальная работа», показывают несколько противоречивую картину. Большинство ссылалось на количество баллов за ЕГЭ и прохождение на бюджет (40 ответов). Заинтересованность в специальности отметили лишь 9 респондентов. На реализацию своих желаний и способностей при поступлении ссылались 14 человек. Некоторые студенты отмечали дополнительно, что они руководствовались советом родителей (N=3), и тем, что не прошли по конкурсу в планируемый ВУЗ (N=3), дешевизной платы за обучение (N=2), наличием отсрочки от армии (N=1) и «летучестью мысли» (N=1).

Практически половина обучающихся (N=25) планируют в дальнейшем работать по специальности, 14 не планируют, и 29 затрудняются ответить на этот вопрос в данный момент. Если рассматривать ситуацию по курсам, то складывается следующая картина:

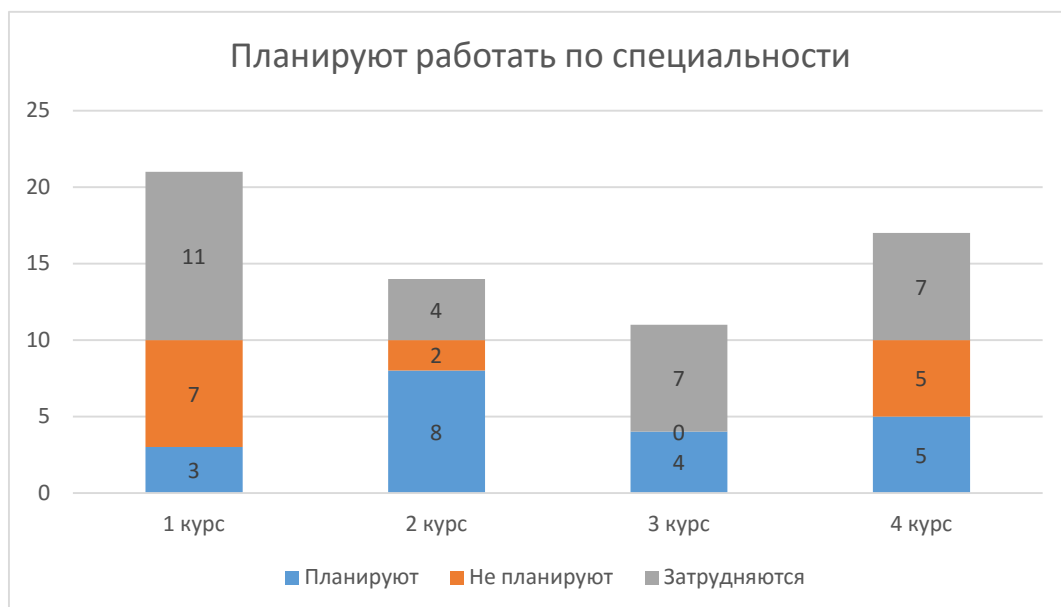


Рисунок 7. Количество планирующих работать по специальности

Каждый третий (N=19) опрошиваемый имеет дополнительное образование, которое, по мнению респондентов, поможет им в построении карьеры. У большинства же не имеющих (N=44) такого образования отсутствует понимание необходимости в получении дополнительных знаний и навыков, пока они учатся в университете. Студенты отметили в перечне полученного дополнительного образования: курсы проводников, курсы визажа, автошколу, школу ораторского искусства ЮНЕСКО, музыкальное и художественное образование, курсы воспитателя в детском лагере, курсы по наращиванию ресниц, углубленный английский язык в языковом лицее, курсы менеджера по работе с персоналом, образование юриста-правоведа, учителя английского языка и учителя среднего образования, курсы при «Школе добровольца».

Подавляющее большинство опрошенных (58 чел.) готово получать новые навыки, знания и умения, необходимые для построения карьеры, и лишь 5 человек пока не готовы к получению дополнительного образования, либо они удовлетворены уже имеющимся. Здесь возможно три варианта действий: либо опрошенные не планируют свою карьеру на данном этапе

(нехватка времени, знаний о вопросе планирования собственной карьеры, нежелание что-либо менять в своей устоявшейся жизни), либо они не могут найти подходящие курсы, дающие исчерпывающие ответы на запросы, либо они уже получили необходимый уровень знаний и ждут окончания одного и начала следующего этапа (окончание ВУЗа, трудоустройство, изменение семейного положения и т.д.)

Приоритеты студентов при выборе работы можно отследить на рисунке 8 (см. Приложение 3)

Таким образом, все 4 курса, по средним показателям, на первое место по приоритетам поставили «Финансовую составляющую», а на последнее – «Возможность командировок».

Вопрос о факторах, влияющих на карьеру специалиста социальной работы показал следующие результаты: вариант «уровень образования» отметили 37 раз, «личные качества» отметили 50 раз, «наличие полезных связей» - 26 раз, «внешние факторы» - 20 раз, вариант «другое» отметили 3 раза, указав при этом такие факторы, как: уровень развития организации; стереотипы в обществе; наличие опыта.

На вопрос будут ли готовы поменять удобную, но низкооплачиваемую работу, на менее стабильную, но с перспективой карьерного роста и, соответственно, с повышением заработной платы, большинство студентов (44 чел.) ответило утвердительно, 15 человек затруднились ответить, и только 4 человека ответили отказом.

С вопросом о возможности переезда, связанного с рабочими обстоятельствами, в другой город или другую страну, мнения сложились не так единогласно: здесь только 33 студента готовы будут рискнуть, 5 отказались сразу и 25 нужно время обдумать все обстоятельно.

У студентов разных курсов сложилось разное мнение в вопросе стороннего участия в планировании карьеры. На вопрос о необходимости стороннего вмешательства в планирование карьеры в отдельно взятой организации, мнения распределились следующим образом: есть

необходимость в специалистах, занимающихся планированием карьеры работников отдельно взятой организации (N=27); каждый должен заниматься своей карьерой самостоятельно (N=28); затруднились с ответом (N=8).

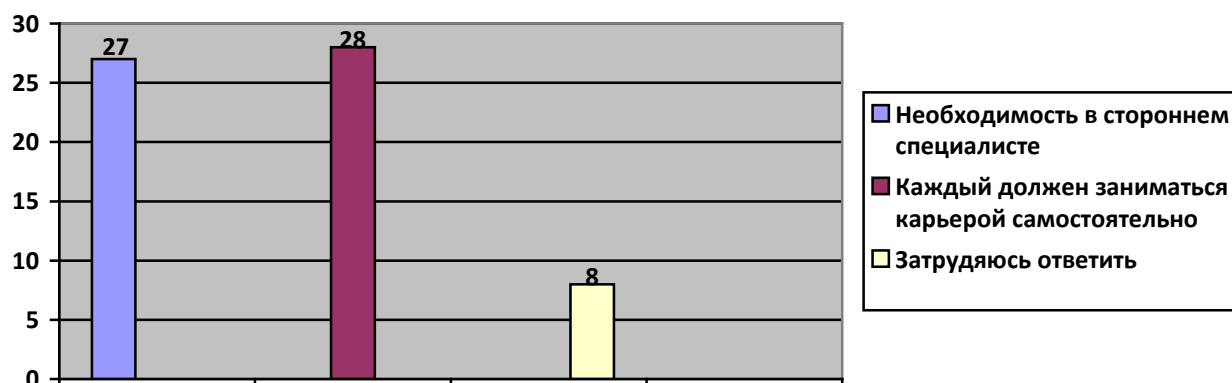


Рисунок 9. Мнение студентов о процессе планирования карьеры с привлечением сторонних специалистов

Среди качеств личности, которые помогают при построении карьеры, студенты указали: коммуникабельность (N=21); ответственность (N=19); доброта (N=16); гуманность (N=15); стрессоустойчивость (N=15); целеустремленность (N=14); эмпатия (N=13); терпимость (N=8); активность (N=5); отзывчивость (N=5); сострадание (N=4); милосердие (N=4); эрудированность (N=3); трудолюбие (N=3); альтруизм (N=3); желание работать в социальной сфере (N=3); самоотверженность (N=3); решительность (N=2); твердость (N=2); честность (N=2); упорство (N=2); профессионализм (N=2); сдержанность (N=2); харизматичность (N=2); хладнокровность (N=2); мобильность (N=2); инициативность (N=2); выносливость (N=2); хитрость (N=2); логичность (N=2); рискованность (N=1); исполнительность (N=1); скромность (N=1); лабильность (N=1); адаптивность (N=1); беспристрастность (N=1); лояльность (N=1); вежливость (N=1); желание постоянно учиться (N=1); личностный рост (N=1); лидерские качества (N=1); работа в команде (N=1).

Корреляция ответов на вопросы анкеты прослеживается от курса к курсу в тех вопросах, которые связаны с повышением уровня

профессионального становления. В вопросах личностного отношения к затронутой проблеме нельзя проследить чёткую взаимосвязь ответов – коэффициент общего мнения группы 4 курса может быть выше, чем у 3 курса, но ниже, чем у 1 курса. Здесь мнение сугубо субъективно, и часто зависит от личностных характеристик – общего уровня эмпатии, эрудированности и других качеств, влияющих на становление профориентационных установок. Общая картина планирования студентами своей карьеры достаточно оптимистична – практически половина опрошенных уже занимается планированием своей карьеры (получили или собираются в ближайшем будущем получать дополнительные знания и навыки; изучают ситуацию, складывающуюся на рынке труда; ищут работу, отвечающую их требованиям; занимаются самообразованием), а треть пока что не может определиться со своими решениями относительно планирования и построения собственной карьеры. Это можно объяснить недостаточной осведомленностью студентов о важности планирования карьеры и способах её реализации.

В апреле 2016 года нами проводилось *интервью* со специалистами Отделения занятости населения по Кировскому району ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ»: начальником отдела организации договорной работы Киселёвой Еленой Анатольевной и ведущим инспектором отдела предоставления государственных услуг Радыченко Дарьей Сергеевной.

Первый эксперт считает, что планирование карьеры тесно связано с социальной адаптацией тех, кто пока по каким-либо причинам не имеет занятости. «Планирование карьеры – это когда видишь цель и знаешь шаги к её реализации», т.е. эксперт трактует планирование карьеры с точки зрения процессного подхода, изучением которого занимались Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К., Понеделков А.В. и Турчинов А.И.

Эксперт Е.А. Киселева отметила, что планирование карьеры - обязательно («любой человек должен планировать карьеру, а план

подразумевает за собой реализацию»). Оба специалиста сходятся во мнении, что планирование и реализация карьеры – это ответственность самого человека, а центр занятости и специалисты – лишь инструменты, помогающие ему в этом.

Выпускникам ВУЗов достаточно тяжело планировать и реализовывать карьерные ожидания в современных условиях рынка труда. Количество обращений и трудоустройств выпускников²⁹ можно проследить в Таблице 1:

Таблица 3. Данные обращений и трудоустройств выпускников ВУЗов

	2014 год	2015 год
Количество обращений	56 чел.	77 чел.
Количество трудоустройств	17 чел.	32 чел.

Из всего числа обращений за оба года – ни одного случая трудоустройства по направлению «Специалист по социальной работе» с наличием высшего образования по специальности. Это может быть связано как с повышенным спросом в социальной сфере на специалистов с высшим образованием, которые трудоустроились по специальности или на смежную профессию самостоятельно или по приглашению организаций сразу после окончания обучения в университете, так и с неудовлетворенностью ожиданий при трудоустройстве по специальности, из-за которых молодые специалисты трудоустроились в сферы, не связанные с полученным образованием, но отвечающие их финансовым запросам.

Вообще, для выпускников, отмечают оба эксперта, проводятся различные мероприятия: организация ярмарок вакансий, содействие трудоустройству студентов и выпускников, различные другие формы работы. Эксперт Д.С. Радыченко считает, что в скором времени ситуация может улучшиться, потому что ВУЗы всё больше включаются в эту деятельность –

²⁹ Данные по Кировскому району г.Екатеринбург за 2014-2015 гг.

не только в форме сотрудничества, но и организацией на базе своих институтов различных отделов и центров содействия трудоустройству студенческой молодежи. Но, большим препятствием, по словам эксперта Е.А. Киселевой, для выпускников является отсутствие практического опыта работы и нежелание большей части работодателей брать на работу «свежих» специалистов – вчерашних выпускников, именно по причине нехватки практических навыков работы. Помочь в сложившейся ситуации, считают оба специалиста, может именно комплексная работа – информирование и развитие мотивации работодателей в приёме на работу легкообучаемых и открытых новым знаниям и навыкам молодых специалистов, а также, социальная адаптация самих выпускников к ситуации на рынке труда через различные тренинги и консультации.

В обращениях выпускников наблюдается две противоположные тенденции: либо они сами приходят и просят провести с ними различные тренинги по повышению уверенности и подготовки, что увеличивает их шансы на успешное трудоустройство, либо они «знают всё сами», что несколько затрудняет контакт специалиста с обратившимися и, соответственно, уменьшает шансы на быстрое и желаемое трудоустройство. Второй случай чаще всего имеет место быть, когда человек занимает патерналистскую позицию – для него важнее получить пособие в денежном эквиваленте, нежели трудоустроиться, или же они требуют найти им высокооплачиваемую работу с минимальной затратой сил.

Опыт эксперта Д.С. Радыченко показывает, что те редкие граждане, которые обращаются в центры занятости с уже заранее спланированной карьерой, сталкиваются с жестокой реальностью рынка труда. Здесь тоже важна психологическая и социальная поддержка специалистов. Эксперт рекомендует изначально ставить реальные цели при планировании карьеры и быть готовым к возможности коррекции выстроенного плана. Главное, отмечает первый эксперт, не следует бояться принимать стороннюю помощь – возможно, именно взгляд со стороны поможет найти иные варианты

реализации и продвижения по карьерной лестнице, которые, в конце концов, приведут к первоначально заданной цели, но «обходными путями».

Эксперт Киселева Е.А. убеждена, что центр занятости лишь содействует трудоустройству, но не планирует и не реализует за человека карьеру – это в его личной ответственности.

К сожалению, отмечают оба специалиста, деятельность специалиста по оказанию помощи и поддержки в планировании карьеры совместно с обратившимися гражданами нигде не закреплена документально. А вот работа по профессиональной ориентации населения оказывается всем без исключения – для этого лишь нужно иметь при себе документ, удостоверяющий личность, в момент обращения в отделение центра занятости.

Безработные граждане, по опыту работы обоих специалистов, по большей части негативно относятся к работе менеджеров по персоналу и специалистов-кадровиков, с которыми они сталкиваются на этапе собеседования и от которых получают отказ в приёме на работу. Они не принимают их профессионального мнения и жалуются специалистам центра занятости на субъективность и некомпетентность данных работников. Соискатели считают, что эти специалисты мешают им в получении желаемой работы, при этом, даже инспекторы центра занятости не всегда согласны с мнением менеджеров по персоналу – они направляют только тех граждан, которые подходят по указанным требованиям.

В случае, если граждане не могут найти работу, либо для реализации собственного плана карьеры им необходимо получить дополнительную квалификацию, их отправляют на курсы переподготовки или повышения квалификации. При этом, пройти эти курсы могут только граждане, вставшие на учёт и официально признанные безработными. Сразу после курсов специалисты центра анализируют ситуацию на рынке труда и содействуют трудоустройству, которое отслеживается в течении трёх месяцев (в

обязательном порядке в центр занятости необходимо принести копию трудового договора или приказа о назначении).

Подводя итоги, эксперт Киселева Е.А. отмечает, что тогда можно вести речь о действительном планировании и осуществлении шагов в карьере, когда человек меняет должность, либо место работы каждые 3-5 лет, стремясь пройти полный путь «с низов до директора», т.е. выбрать линейный тип карьеры, и эксперт здесь ссылается на определение карьеры Филиппова Ф.Р.: «карьера есть продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии».

Для студентов, подчёркивает Киселева Е.А., важно пройти весь путь реализации запланированной карьеры – от стажёра и рядового сотрудника, до заместителя и руководителя. По мнению эксперта, линейный тип карьеры полезен в приобретении практических навыков, освоении сути осуществляемой деятельности, необходим в дальнейшем формировании способности эффективно организовывать деятельность своих подчинённых. Самые лучшие руководители, по мнению Киселевой Е.А., получаются именно из «тудяг», а что является целью планирования карьеры, как не достижение определенных уровней и обретение успеха?

Первый же эксперт не совсем согласна с этим мнением. Ей ближе точка зрения американского социолога Ф.Хадсона, утверждавшего, что «большинству людей, живущих в современных постиндустриальных обществах, предстоит реализовать несколько профессиональных карьер на протяжении жизни». Также эксперт Д.С.Радыченко ссылается на работы А.Тоффлера, полагавшего, что человек в наши дни в среднем сменит 5 – 10 работ за время своей профессиональной и трудовой жизни.

Делая выводы по проведенным исследованиям, можно отметить, что среди студенческой молодежи наблюдается интерес к планированию своей карьеры, но он ещё недостаточно развит. Среди причин малого распространения практики планирования карьеры можно отметить: недостаточную информированность студентов и выпускников по тонкостям

процесса планирования карьеры; малую заинтересованность в самом наличии плана трудовой карьеры, обусловленную сложившейся на протяжении десятилетий политикой патернализма; и, наконец, отсутствие понимания важности планирования карьеры для долгосрочной перспективы трудовой, общественной и частной жизни. К этому же мнению склоняются и эксперты. Они отмечают, что человек должен сам отвечать за планирование своей трудовой карьеры, не исключая возможности привлечения сторонней помощи, будь то центр занятости или кадровая служба.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Планирование карьеры - важный инструмент профессиональной самореализации. С каждым годом всё больше компаний понимают связь между построением плана карьерного продвижения в рамках управления персоналом и повышением успешности организации. В процесс организации планирования карьеры включились также и высшие учебные заведения, которые создают на своей базе различные «школы карьеры» и отделы содействия трудоустройства студенческой молодежи. И университеты, и работодатели заинтересованы в привлечении кадров, осознанно выбирающих сферу своей будущей деятельности.

Значимость вопроса планирования карьеры для социальной работы неоспорима. В ситуации, когда студенты, в большинстве своём, выбирают специальность неосознанно, донести до студентов важность планирования карьеры для дальнейшей профессиональной деятельности - проблема. Для развития теории и практики социальной работы необходимы новые кадры – молодые и амбициозные учёные и специалисты, отлично знающие сферу деятельности и изучаемые вопросы.

Все поставленные перед нами задачи были выполнены в ходе работы. Полученные результаты эмпирических исследований могут быть использованы при анализе эффективности работы отдела содействия трудоустройству выпускников Российского государственного профессионально-педагогического университета.

В качестве рекомендаций для высших и средних учебных заведений, работодателей и центров занятости населения мы можем предложить:

- Учитывать, что планирование всегда должно быть на долгосрочную перспективу.
- Разрабатывать план сроком не менее 5, но не более 10 лет.
- Оставлять возможность коррекции плана.
- Опирается на способности и возможности отдельного работника.

- Учитывать обязательность развития человека в рамках трудовой деятельности.
- Привлекать к содействию планирования карьеры только квалифицированные кадры.
- Принимать во внимание наличие взаимосвязи между планами отдельного работника и всех учреждений, задействованных в реализации его карьеры.

Подводя итог работы, можно сказать, что исследование проблемы планирования карьеры в студенческой среде является достаточно перспективным в теоретическом и практическом аспекте деятельности социальной работы, а также носит мультидисциплинарный характер. Главной трудностью остаётся личная мотивация студентов, которая оставляет желать лучшего. Это может быть связано с несколькими факторами: слабая информированность; психологические особенности личности; низкий уровень культурной и правовой грамотности; ситуация, складывающаяся в стране и на рынке труда в частности. Заниматься вопросами мотивации должны не только ВУЗы и работодатели, но и сами студенты.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

- 1) *Абдуллина А.Д., Рабцевич А.А.* Управление карьерой работника в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/03/10418> (дата обращения: 13.05.2015).
- 2) *Астахов Ю.В.* Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратовского ун-та. Новая Сер. Сер.: Социология, Политология. – 2013. – Т.13, № 2. – С. 14-17
- 3) *Баланова Т.С., Бекарев А.М.* Зарубежный опыт партисипативного стратегического управления (сравнительный анализ) / Социальные науки и практики в XXI веке: из опыта молодежных исследований (риски и вызовы современности) : VII всерос. весенняя молодежная науч. конф. : [материалы и докл.] / под общ. ред. проф. В. П. Шалаева. – Йошкар-Ола : Марийский гос. техн. ун-т, 2011. - С. 76-80
- 4) *Бичева И.Б., Шальнова О.А.* Профессиональная мобильность личности как фактор успеха построения карьеры // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 9 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/09/57821> (дата обращения: 03.03.2016).
- 5) *Бобова О.В.* Зарубежный опыт управления персоналом // Перспективы развития науки и образования : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. : в 14 ч. – Тамбов, 2012. – С.19-23.
- 6) *Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л.* Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/03/6004> (дата обращения: 13.05.2015).
- 7) *Богданова А.Д.* Актуализация зарубежного опыта по вопросам воспроизводства кадрового потенциала // Соврем. тенденции развития науки и технологий. – 2015. - № 2/3. – С. 98-101

- 8) *Букетова Д.Е.* Оценка деятельности персонала - основа управления в HR // Устойчивое развитие : вопросы экономики, права, экологии, социологии, образования, управления проектами : сб. науч. ст. по итогам Всерос. заочн. науч.-практ. конф. - СПб., 2013. – С. 19-24
- 9) *Вебер М.* Избранное. Протестантская этика и дух капитализма. Центр гуманитарных инициатив, 2014. 656 с.
- 10) *Даниленко А.Н, Ихсанова С.Г., Комаков В.В.* Прогностическое планирование карьеры студента вуза. Современные исследования социальных проблем №1(09), 2012.
- 11) *Долгая А.А.* Система управления организацией: понятие и модель // Современ. экономика : проблемы и решения. – 2014. - № 3. – С. 98-108.
- 12) *Егоршин А.П.* Основы управления персоналом. Инфра-М, 2011. 352 с.
- 13) *Ерёменко А.С.* Проблемы формирования на предприятиях кадрового потенциала в современных рыночных условиях // Науч. дискуссия : вопросы экономики и упр. – 2016. – № 2. – С.111-115.
- 14) Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 года №36-ФЗ. Редакция, действующая с 1 сентября 2013 года.
- 15) *Каишанова Е.В., Кибанов А.Я.* Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2014.
- 16) *Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Захаров Д.К.:* Управление персоналом. Теория и практика. Этика деловых отношений. Учебно-практическое пособие/ Проспект, 2016. 88 с.
- 17) *Костромина Е.* Современное понимание карьеры: анализ результатов исследования./ "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2011, N 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/sovremennoe-ponimanie-karery-analiz-rezultatov-issledovaniya> (дата обращения: 31.05.2016).
- 18) *Лагутина М.С.* Особенности карьерных ориентаций студентов // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 6

[Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35800> (дата обращения: 03.03.2016).

- 19) *Лихолетов В.В., Кузьменко Ю.А.* Карьера и проблемы реализации творческого потенциала личности // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/02/9128> (дата обращения: 13.05.2015).
- 20) *Назипова Д.А.* Управление персоналом в России и за рубежом // Экономика и упр. в XXI веке: тенденции развития. – 2012. - № 7. – С. 61-65
- 21) *Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. М.: ИТИ Технологии, 2008. 736 с.
- 22) *Письмо* Департамента по труду и занятости населения Свердловской области ректору Российского государственного профессионально – педагогического университета №19-020209/300 от 19.04.2016 «Информация о выпускниках».
- 23) *Письмо* Министерства образования и науки Российской Федерации № 39-56-56 ин/39-2 от 16.07.2001 «О создании центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования».
- 24) *Письмо* Министерства образования и науки Российской Федерации № 12-538 от 01.04.2011г. «О системе информирования абитуриентов о трудоустройстве».
- 25) *Положение* от 24.10.2014 №01-Р/62577 «об отделе содействия трудоустройству выпускников Российского государственного профессионально-педагогического университета».
- 26) *Портал* молодёжного центра планирования карьеры Казанского федерального университета. URL: <http://kpfu.ru/studentu/molodezhnaya-politika/koordinacionnyj-sovet-obschestvennyh/molodezhnyj-centr-planirovaniya-karery> (дата обращения 10.06.2016)

- 27) *Портал* отдела содействия трудоустройству выпускников Российского государственного профессионально-педагогического университета. URL: <http://www.rsvpu.ru/otdely/otdel-sodejstviya-trudoustrojstvu-vypusknikov/> (дата обращения 15.06.2016)
- 28) *Портал* социально-психологического центра «Карьера» Татаро-американского регионального института. URL: <http://www.tari.antat.ru/struct/center/cenkar/> (дата обращения 10.06.2016)
- 29) *Портал* управления развития карьеры и мониторинга Кемеровского государственного университета. URL: <http://www.tari.antat.ru/struct/center/cenkar/> (дата обращения 10.06.2016)
- 30) *Портал* центра планирования карьеры Астраханского государственного университета. URL: <http://asu.edu.ru/universitet/553-centr-planirovaniia-karery.html> (дата обращения 10.06.2016)
- 31) *Портал* школы карьеры «Грани» Череповецкого государственного университета. URL: <https://www.chsu.ru/programmy/grani> (дата обращения 10.06.2016)
- 32) *Портал* школы карьеры Института развития бизнеса и карьеры. URL: http://irbis-uni.ru/student/high_school_students/school_career.php (дата обращения 10.06.2016)
- 33) *Портал* школы карьеры Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета. URL: <http://strbsu.ru/glavnaya/kolledzh/shkola-kar-ery/> (дата обращения 10.06.2016)
- 34) *Постановление* правительства Свердловской области от 21.10.2013 г. N 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 года» (последняя редакция от 22.03.2016 N 186-ПП)
- 35) *Постановление* правительства Свердловской области от 30.10.2015 N 1004-ПП «О внесении изменений в Программу дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Свердловской

области в 2015 году, утвержденную постановлением Правительства Свердловской области от 24.03.2015 N 194-ПП»

- 36) *Проскурьякова Т.Е.* Карьера современной женщины как объект социологического анализа [Электронный ресурс]. URL: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Soc_dos/2008_7/proskurjakova.pdf (дата обращения: 31.05.2016).
- 37) *Рафикова Р.Р.* Управление трудовой карьерой молодых специалистов / Р.Р. Рафикова, А.А. Рабцевич // Молодой ученый. – 2013. – №2. С.178-180.
- 38) *Российский* статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2015. 728 с.
- 39) *Рыбакова А.А., Лясковская Е.А.* Проблемы трудоустройства молодых специалистов в России // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/05/67342> (дата обращения: 03.06.2016).
- 40) *Ситёва С.С.* Управление и планирование карьеры в вузе. //Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 24 (353). Философия. Социология. Культурология. Вып. 34. С. 85–87.
- 41) *Современный менеджмент. Теория и практика* / Под ред. А.Г. Комарова, А.Р. Кудашева. – Спб.: Питер, 2004. 432 с.
- 42) *Солтанова Ф.М.* Обзор современных западных концепций деловой карьеры // Уровень жизни населения регионов России. - 2011. - № 12. - С. 101-109.
- 43) *Сотникова С.И.* Детерминанты деловой карьеры или профессионалами не рождаются // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. - № 5. – С.105-114.
- 44) *Сотникова С.И.* Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 328 с.
- 45) *Труд и занятость в России.* 2015: Стат.сб./Росстат – Т78 М., 2015. 274 с.

- 46) *Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)* от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.09.2013).
- 47) *Указ Президента Российской Федерации* от 07.05.2012 № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"
- 48) *Укке, Ю.В.* Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в США /Ю.В. Укке // Вопросы психологии. 1971. - № 1 – С.80-85
- 49) *Чемиков В.* Система оценки персонала // Kadrovik.ru /№6/ июнь 2011/ с.68-80
- 50) *Чернявская В.И.* Современное управление персоналом: зарубежный опыт // Науч. обозреватель. – 2015. - № 3. – С.11-12
- 51) *Шаройко Е.С.* Кадровая ротация: горизонтальное и вертикальное продвижение // Реформирование системы управления на современном предприятии : сб. материалов XIV Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. - Пенза, 2014. – С.125-127.
- 52) *Юдина А.А.* Проблемы и перспективы развития человеческого потенциала России в современных экономических условиях // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67115> (дата обращения: 24.05.2016).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1



Рисунок 1. Направления развития внутриорганизационной карьеры

Таблица 2. Модели построения карьеры, предложенные А.П.Егориным

Модель	Сущность модели
«Трамплин»	Данный вид карьеры наиболее широко распространен среди руководителей и специалистов. Он заключается в том, что трудовой путь работника состоит из одних подъёмов по служебной лестнице с параллельным ростом его потенциала, знаний и квалификации. Постепенно меняются занимаемые им должности на более высокие и лучше оплачиваемые. Этап, на котором человек занимает высшую для него должность, он старается продлить как можно дольше, так как за ним последует «прыжок с трамплина» - уход на пенсию. Такой вид карьеры негативно сказывается на человеке, так как после отстранения от активной деятельности он ощущает свою ненужность, что нередко приводит к суицидам.
«Лестница»	Данный вид служебной карьеры состоит в том, что каждая её ступень являет собой определенную должность, которую работник занимает заранее определенное время (чаще всего пять лет). Такой срок является достаточным для того, чтобы человек вошел в данную должность, реализовал все свои способности, повысил свою квалификацию и творческий потенциал, и пополнил свой опыт. После этого работник переходит на новую должность. Верхней ступени карьеры сотрудник достигает в период расцвета своего потенциала. Поработав в данной должности какое-то время, он постепенно спускается по служебной лестнице, работая на более легкой и безопасной работе. При этом вклад этого человека в развитие предприятия может получать определенное вознаграждение (моральное и/или материальное). Данная модель редко реализуется в отношении руководителей высоких рангов, так как они не желают расставаться со своими привилегиями и ведущей ролью, но она является более легкой психологически по сравнению с «трамплином».
«Змея»	Данная модель предусматривает перемещение работника с одной должности на другую путём назначения. Срок пребывания в каждой должности один-два года. Для того чтобы занять высший пост, сотрудник проходит все должности и всесторонне изучает организацию, набирается опыта и повышает свою квалификацию, в результате чего он становится способным объемно смотреть на ситуацию и рассчитывать возможные риски.
«Перепутье»	Данная модель карьеры основывается на аттестации работника (руководящего) по истечении определенного срока. В соответствии с данными аттестации могут быть приняты следующие решения: 1) о повышении сотрудника, если его профессиональные знания и умения, потенциал и квалификация, здоровье и работоспособность соответствуют вышестоящей должности (важно, чтобы руководитель умел поддерживать бесконфликтные отношения в коллективе); 2) о линейном перемещении, если потенциал руководителя средний; 3) о понижении, если руководитель не обладает авторитетом у подчиненных, имеет низкую квалификацию и в коллективе часто возникают конфликты.

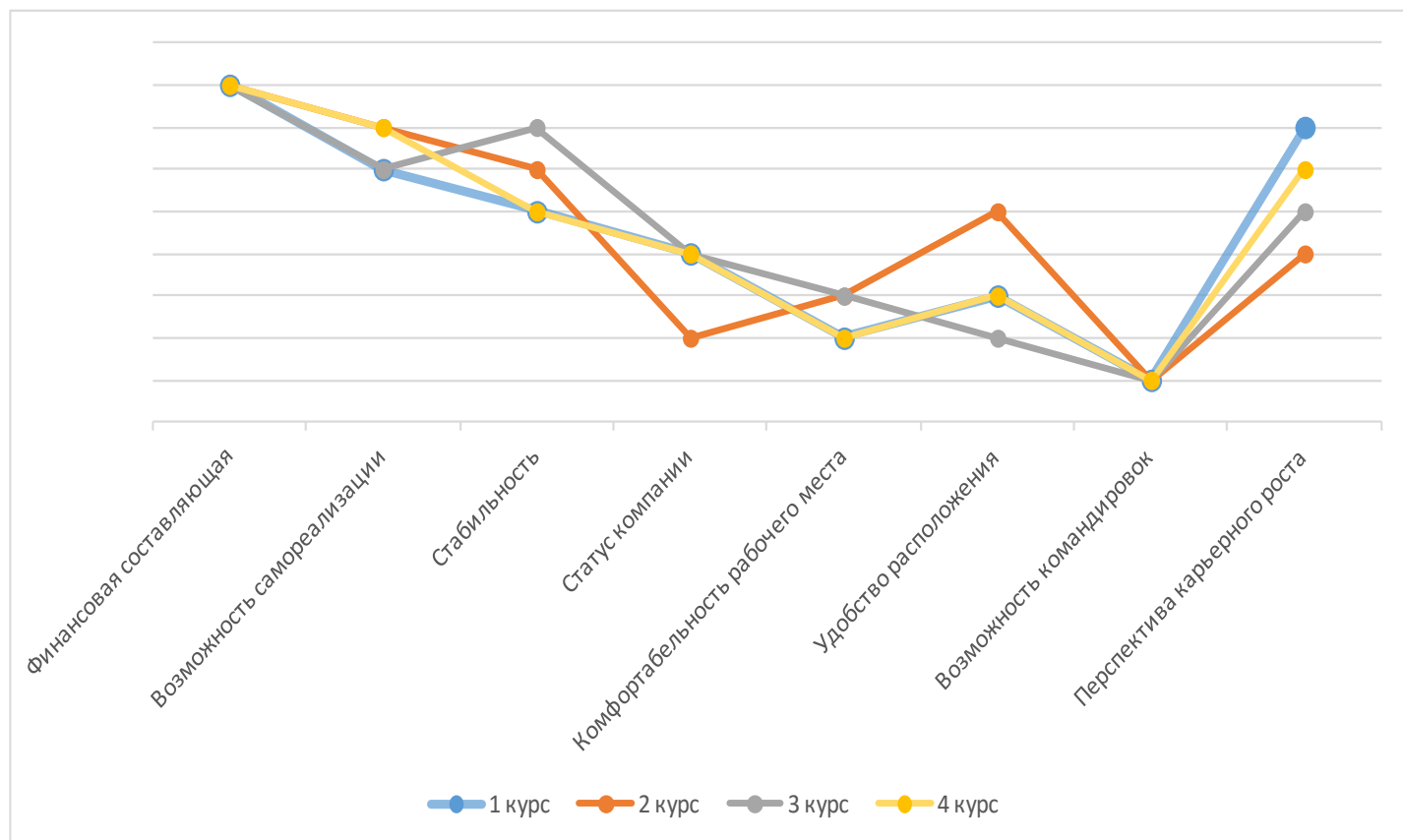


Рисунок 8. Средние показатели приоритетов студентов в зависимости от курса обучения

Уважаемый респондент!

Кафедра социологии и социальной работы Института гуманитарного и социально-экономического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета проводит исследование планирования карьеры специалиста социальной работы.

Цель опроса — выявить отношение респондентов к вопросу планирования собственной карьеры.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Из предложенных вариантов выберите один или несколько, которые соответствуют Вашему мнению.

Исследование строго конфиденциально, ответы будут использованы в обобщенном виде для составления выводов по данной проблеме.

Ваше мнение нам очень важно! Благодарим Вас за участие!

1. Укажите Ваш возраст:

2. Ваш пол:

- 1) Муж.
- 2) Жен.

3. Уровень Вашего образования:

- 1) Неполное среднее
- 2) Полное среднее
- 3) Средне-специальное
- 4) Незаконченное высшее
- 5) Высшее

4. Имеется ли у Вас опыт работы?

- 1) Да
- 2) Нет (переходите к вопросу №6)

**5. Если у Вас имеется опыт работы, то какого характера?
(можно отметить несколько вариантов ответа)**

- 1) Постоянная
- 2) Временная
- 3) По совместительству
- 4) Сезонная

6. Готовы ли Вы совмещать учёбу и работу?

- 1) Да
- 2) Нет (переходите к вопросу №8)

7. Какой режим работы предпочтителен для Вас в настоящий момент времени?

- 1) Пятидневная рабочая неделя
- 2) График сменности (2/2, 1/3)
- 3) Гибкий рабочий график
- 4) Фриланс

8. Планируете ли Вы свою карьеру на данном этапе жизни?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

9. Чем Вы руководствовались при выборе специальности?

10. Планируете ли Вы в дальнейшем работать по приобретённой специальности?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

11. Имеется ли у Вас дополнительное образование (курсы, семинары, тренинги и др.), которое поможет Вам в построении карьеры?

- 1) Да (укажите, какое именно)
-

2) Нет, не имеется

12. Готовы ли Вы приобретать дополнительные навыки и умения, которые помогут Вам в будущем в построении карьеры? (Курсы, семинары, тренинги и др.)

- 1) Да, готов(а)
- 2) Нет, не готов(а)

13. Чем Вы будете руководствоваться при выборе конкретной вакансии? (расставьте приоритеты в порядке убывания от 1 до 8)

- а) Финансовая составляющая
- б) Возможность самореализации
- в) Стабильность
- г) Статус компании
- д) Комфортабельность рабочего места
- е) Удобство расположения
- ж) Возможность командировок
- з) Перспектива карьерного роста

14. Что, по Вашему мнению, влияет на карьеру специалиста социальной работы? (Можно отметить несколько)

- 1) Уровень образования
 - 2) Личные качества
 - 3) Наличие полезных связей
 - 4) Внешние факторы
 - 5) Другое
- (укажите)_____

15. Будете ли Вы готовы поменять удобную, но низкооплачиваемую работу, на менее стабильную, но с перспективой карьерного роста и, соответственно, с повышением заработной платы?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

16. Если из-за работы Вам придется переехать в другой город/другую страну, Вы согласитесь?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

17. Нужны ли, по Вашему мнению, специальные работники, занимающиеся планированием карьеры специалистов отдельно взятой организации, или же каждый человек должен заниматься своей карьерой самостоятельно?

- 1) Да, такие специалисты нужны в организации
- 2) Нет, каждый должен заниматься планированием своей карьеры самостоятельно
- 3) Затрудняюсь ответить

18. Какие, по Вашему мнению, качества личности помогают при построении карьеры специалиста социальной работы? (перечислите)

Благодарим за участие!

Уважаемый респондент!

Кафедра социологии и социальной работы Института гуманитарного и социально-экономического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета проводит исследование планирования карьеры специалиста социальной работы.

Цель интервью — проанализировать сложившуюся на рынке труда ситуацию и выявить роль планирования в карьере специалиста социальной работы.

Просим Вас ответить на вопросы интервьюера максимально развернуто. Ваше мнение для нас очень важно! Благодарим Вас за участие!

- 1. Как Вы понимаете определение «планирование карьеры»?**
- 2. Как складывается ситуация на рынке труда у молодых специалистов, только что выпустившихся из ВУЗа?**
- 3. Много ли обращений в Центр занятости от бывших выпускников? (В пределах года после выпуска)**
- 4. Есть ли какая-нибудь статистика по трудоустройству специалистов социальной работы?**
- 5. Обращаются ли к Вам в Центр специалисты, уже спланировавшие свою карьеру?**
- 6. Помогают ли молодым специалистам в Центре в планировании своей трудовой карьеры?**
- 7. Если существует такая практика, в каких документах закреплены положения о данном виде деятельности Центра?**
- 8. Какие знания/навыки/установки, по Вашему мнению, могут помочь при планировании карьеры?**
- 9. Что бы Вы хотели посоветовать выпускникам при планировании своей карьеры?**

Благодарим за участие!